

PREGUNTAS Y REFLEXIONES SOBRE LOS VALES-COMIDA

Según un comunicado de la empresa sobre los vales-comida (tickets restaurant), se nos decía que éstos *tienen un importe máximo anual establecido por ley que es de 1.718,20 euros.*

Eso no es totalmente cierto: según el Real Decreto 1775/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en su artículo 43, punto 2, párrafo primero explica que **la cuantía no podrá superar los 7,81 euros diarios**. Además, esta cuantía **sólo indica el importe máximo no cotizable**, no el límite a percibir por día.

¿Que diferencia hay entre una explicación y la otra? ¿Entre indicar el importe anualmente o diariamente? Ahora intentaremos explicároslo.

Para obtener los días laborales de un año hacemos el siguiente esquema:

104 días (sábados y domingos)
23 días de vacaciones
1 día de libre disposición
15 festivos anuales

TOTAL DÍAS NO LABORALES 143

A los 365 días del año le restamos los días no laborales para obtener los que sí son laborales, y que nos da un total de **222 días laborales**.

Ahora bien, si la empresa dice que nos da anualmente un importe de 1.718,2€ y dividimos este importe entre 7.81 (importe máximo diario) nos da un total de **220 días**.

Ahí vemos la diferencia. **Trabajamos 222 días pero solo tenemos vales-comida para 220 días**. ¿Qué pasa? ¿Es que en esos dos días no se come? ¿Ha habido un error en sus cálculos o bien es una acción deliberada?

Siguiendo con el tema de los vales-comida, por si alguno de vosotros cree nos los dan para hacernos un favor o como complemento del sueldo, nos gustaría aclararos que:

- El dinero que se abona como vale-comida no cotiza a la seguridad social.
- El dinero que se abona como vale-comida no tributa a Hacienda.
- La empresa puede deducirse las cantidades que abona como vale-comida en el impuesto de sociedades (se puede deducir el 100%) con el consiguiente ahorro que ello implica.

Como podéis ver **a la empresa le va muy bien darnos vales-comida ya que considera que nos paga una parte del sueldo que no cotiza y que además lo deduce del impuesto de sociedades**. Remarcaos también que, para los que tengan un salario anual de 18000 euros (vales-comida incluidos) **casi el 10% de su salario deja de cotizarse en la seguridad social**.

Esta es la realidad de los vales-comida (la empresa dirá que es nuestra realidad) No son un regalo de la empresa ni un favor. No puede usarse como amenaza ni debería ser una parte del salario. Es un ahorro por parte de la empresa.

·El atentado del World Trade Center ha afectado mucho a nuestro sector.

(Después de 5 años, ¿Aún tienen el valor de decirlo?)

·Es que con los tickets ya tienes un salario bastante alto.

(¿Desde cuando los tickets forman parte del salario? ¿O porque hay gente que no tiene?)

·Hagamos una cosa...

(¡Peligro! ¡No os lo creáis! Sea lo que sea intentarán timarnos)

·Arguméntame porque crees que debería subirte el sueldo.

(Le cuentas lo que le cuentas ya sabe que va a ofrecerte, simplemente se distraerá un rato contigo)

·Te subo el salario anual xxx € pero no se lo digas a tus compañeros que ellos no son trabajan tanto y/o tan bien como tu.

(¡Claaaaaaro! ¡Como que no has tenido la misma conversación con ellos!)

·Es que eres el/la últim@ y ya no me queda más dinero para repartir.

(¿Si llego a ser el primero me tocaría el doble?)

·Créeme cuando te digo que ya me gustaría subirte más el sueldo pero bla bla bla bla...

(¿El aumento de salario cuestión de fe?)

Finalmente sólo queda que, para arrepentirnos de todos nuestros "malos actos" de este año (poca implicación para con SBD, negativa constante para hacer esfuerzos extra, querer salir a nuestra hora, etc.), durante las semanas previas a la cita con nuestro responsable, antes de ir a dormir recitemos 3 veces nuestro "padre nuestro" particular:

Mánager nuestro que estás en SBD

santificada sea tu área de negocio,

venga a nosotros tu variable;

hágase tu voluntad en el cliente así como en SBD.

Danos hoy nuestro aumento de cada año

perdona nuestras ofensas,

como también nosotros perdonamos las subidas cero de otros años;
no nos dejes entrar en infojobs

y líbranos del paro.

Amén

En este apartado intentaremos responder a una serie de preguntas que algunos compañeros nos han hecho llegar durante los últimos meses. Esperamos que os ayuden a despejar las dudas que podáis tener sobre estos temas.

• **Ingresan a mi padre para una operación, ¿Cuántos días de permiso puedo cogerme?**

Padres, suegros, hijos y yernos/nuevas son familiares de primer grado de consanguinidad. Para cualquier tipo de hospitalización de alguno de ellos se tiene derecho a un permiso de dos días siendo ampliable en dos días más si se tuviera que desplazar fuera de la ciudad de residencia.

• **¿Qué es esto del día libre disposición?**

El día de libre disposición es un día obtenido tras la mediación del Tribunal Laboral de Catalunya como compensación de las horas trabajadas de más respecto a las indicadas en nuestro convenio colectivo.

• **Aun no llevo un año en SBD ¿Puede cogerme el día de libre disposición?**

Si. En el acuerdo no se especifica en ningún punto que es necesario tener una antigüedad mínima para ello. Además, ya existen numerosos casos de compañeros que, sin tener antigüedad de un año, han disfrutado de este día.

• **¿Cómo hago la petición para el día de libre disposición y cómo se refleja en la hoja de actividad?**

Para poder disfrutar del día de libre disposición deberás entrar en la intranet de SBD e ir a la opción de petición de días y horas. Allí deberás hacer una petición de permiso y en la parte de observaciones indicar que se trata del día de libre disposición.

• **¿Cuántos días de preaviso tengo que dar a la empresa para marcharme de SBD?**

Según nuestro convenio colectivo (oficinas y despachos de Cataluña) y la categoría indicada en tu nómina deberás dar 30 o bien 10 días de preaviso. Si en tu nómina consta categoría de titulado medio o superior, debes dar 30 días de preaviso. En cualquier otro caso serán 10 días. Importante destacar que estos días serán siempre **naturales**.

• **¿Si por ley cada año mi salario se le debe añadir el IPC porque sigo cobrando lo mismo año tras año? ¿No es ilegal?**

Esto es posible a la llamada Subida 0 que consiste en que, al salario base se le aumenta el IPC y la cuantía en que ha aumentado el salario base se le resta del concepto de voluntario absorbible o de plus convenio. Con esto, se cumple la ley respecto a aplicar el IPC al salario base pero el sueldo bruto es el mismo que antes de aplicar el IPC.

• **¿Estoy obligado a hacer horas cuando no se llegue a la fecha de entrega de un proyecto?**

Las horas extra, por definición, no son obligatorias y ningún responsable puede obligarte a hacerlas. En nuestro convenio se indica la remuneración de las horas extras (1 hora libre por cada hora extra o bien 1.5 horas de tu sueldo por cada hora extra realizada) Nunca se deben hacer horas en expectativas futuras de aumentos de sueldo o recompensas que no siempre se cumplen. Aconsejamos que si consideráis que no os compensa ninguna de las dos opciones, no se haga ningún esfuerzo extra.

• **¿El Patinete? ¿Por qué ese nombre para una revista sindical?**

Porque lo que nos venden en SBD no llega ni a moto.

EDS: Contra los despidos masivos de trabajadores y la precarización de sus puestos de trabajo.

Gracias a la movilización y el apoyo de los trabajadores de EDS, el comité de empresa llegó a un acuerdo con la dirección de EDS para que no haya más despidos. En su lugar se creará una comisión paritaria formada por miembros de la empresa y de las secciones sindicales de CC.OO. y U.G.T. cuyo cometido será el de encontrar trabajadores que quieran ser baja voluntaria. Dicho acuerdo se ratificó en un referéndum en el que los trabajadores dieron su apoyo mayoritariamente.

SOLUZIONA: Regularización de trabajadores subcontratados y ETT's.

La sección sindical de COMFIA-CCOO en Solucionna ha firmado un acuerdo con la dirección para regularizar a los trabajadores subcontratados y de ETT's que se encontraban trabajando de forma irregular o en cesión ilegal. El acuerdo incluye la contratación indefinida y el reconocimiento de la antigüedad.

SOGETI-TRANSICIEL: Continúa la política de "negociación salarial individual".

Esto significa, en muchos casos, **CONGELACIÓN SALARIAL** y, en casi todos, **PÉRDIDA DE PODER ADQUISITIVO**. En breve empezarán las movilizaciones de la sección sindical de COMFIA-CCOO en SOGETI-TRANSICIEL.

Sol·licitud d'afiliació a CCOO · Fer-la arribar a COMFIA: Via Laietana 16 2n - 08003 BCN

Data __ - __ - __ Alta a partir del 01 - __ - __

Dades personals: Nom i Cognoms _____
DNI/passaport _____ Data naixement __ - __ - __ Dona __ Home __
Adreça _____
CP _____ Localitat _____ Telèfon _____
Mòbil _____ Correu electrònic _____

Dades de l'empresa i professionals: Empresa _____
NIF _____ Núm. seguretat social _____ - _____
Adreça del centre de treball _____
CP _____ Localitat _____ Telèfon _____

Contracte: Fix __ Temporal tipus _____ Marca si és per ETT __
Antiguitat a l'empresa _____ Categoria professional _____
Conveni d'aplicació a l'empresa _____ Activitat principal _____

Tipus de quota d'afiliació a CCOO: General __ Amb contracte a temps parcial __

Protecció de dades: Les teves dades seran incorporades a un fitxer del que és titular la Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya. També seran incorporades a un fitxer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras i de la Federació corresponent al sector al que pertany l'empresa en la que treballis i que pots comprovar en www.conc.es. La finalitat del tractament de les teves dades en aquests fitxers és el manteniment de la teva relació com persona afiliada amb les concretes finalitats establertes en els estatuts. A més aquestes dades podran servir per a enviar-te informació sobre les activitats i acords de col·laboració als que s'arribi amb altres entitats. Sempre estaràs informat en www.conc.es, o en la web de la CSCCOO, dels acords i de les dades d'aquestes entitats. Pots exercir els teus drets d'accés, rectificació, cancel·lació i, en el seu cas, d'oposició, enviant una sol·licitud per escrit acompanyada de la fotocòpia del teu DNI i indicant "PROTECCIO DE DADES", al domicili de la CSCONC, situat en Via Laietana, 16, 08003 Barcelona, per al fitxer de la CSCONC, i al domicili de la CSCCOO, situat en el carrer Fernández del Hoz, 12, 28010 Madrid, per als fitxers de la CSCCOO i de les Federacions. Si tens algun dubte pots enviar un correu electrònic a lodp@conc.es o trucar al telèfon 934.812.902

Domiciliació bancària: Titular - Domiciliació bancària _____ DNI _____
Codi Compte client (CCC) _____ - _____ - _____

Signatura